



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena
COMITATO UNICO GARANZIA

Ai Componenti del Comitato Unico di Garanzia¹

e p.c.

Al Direttore Generale
Al Direttore Sanitario
Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Socio-Sanitario
Al Servizio Sviluppo Organizzativo, Valutazione
e Valorizzazione Risorse Umane

OGGETTO: seduta ordinaria CUG 30/11/22

La seduta è attivata in modalità presenza e distance da disposizione DPCM COVID e aziendale. Il giorno 30/11/22 dalle ore 14,30 hanno partecipato: Paola Prampolini, Mara Bozzoli, Eddy Bellei, Paola Zecca, Milena Casalini, Francesca Cennamo, Erica Molinari, Maria Moscara, Iolanda Po, Federica Bersani, Giuseppe Scardino, Giuseppe Selvaggi; assenti giustificati: Giliberti Marliena, assenti che non hanno avvisato con giustificazione: Cinzia Sgarbi, Antonio Brancati, Giuseppe Lodi, Luigi D'Anna, Cosimo Gallo, Dario Piaquadio, Roberta Menozzi.

Alla seduta è attesa la DG Dott.ssa Petrini come da sua comunicazione, salvo impegni imprevisti.

Si procede a trattare gli argomenti in base all'ordine del giorno

Comunicazioni della Presidente

Partecipazione al **Piano di Azione “Parità di genere nella cultura della trasparenza”** prevista nella nota di aggiornamento del documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2022 del NadeFr 2022. Il CUG AUSL MO è tra i 3 enti invitati (oltre a RCPT AUSLFE ACER e Agenzia del Lavoro RER) a partecipare a tale progetto condotto dal tavolo regionale “Integrità”, riferimenti Dott. Ricciardelli Maurizio e lo staff Lo staff della trasparenza del RPCT della Giunta regionale Dott.ssa De Sarro Maria e Dott.ssa Elena Cantoni. A seguito di vari incontri a cui ha sempre partecipato RPCT AUSLMO, Dott. Diego Nenci, si è redatta la versione definitiva del piano di azione in oggetto che recepisce le modifiche ed integrazioni proposte dall'Azienda USL di Ferrara e di Modena e l'Agenzia del lavoro regionale. Sintesi del piano: Il perseguimento di politiche di uguaglianza di genere e di pari opportunità costituisce uno degli obiettivi che la Regione Emilia-Romagna persegue da anni in

¹ Assolto tramite pubblicazione sito dedicato

modo trasversale e integrato sul territorio. Le politiche per le pari opportunità rappresentano una vera e propria risorsa strategica per lo sviluppo che la Regione da anni promuove, considerando e valorizzando l'apporto delle donne nell'economia e nella società. In linea con l'Agenda 2030 dell'ONU e con il Patto per il Lavoro e per il Clima la Regione ha programmato una serie di azioni trasversali ed integrate per intervenire sui tanti aspetti della qualità della vita che hanno un impatto per la crescita e lo sviluppo del sistema territoriale. Nell'ambito delle politiche dell'Assessore al Bilancio, personale, patrimonio, riordino istituzionale nella Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza regionale anno 2022 (NADEFR) è ricompreso l'obiettivo "Integrità e Trasparenza", che prevede distinte azioni da realizzare attraverso la Rete per l'integrità e la trasparenza (RIT) per il rafforzamento delle misure di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità e per la promozione della cultura della trasparenza all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo. Tra le azioni dell'obiettivo "Integrità e trasparenza" del NADEFR 2022 è previsto il piano per la promozione della cultura di genere nelle politiche della trasparenza. Nella riunione di coordinamento della RIT del 15 giugno 2022 lo staff del RPCT della Giunta regionale ha presentato ed illustrato il quadro normativo in materia di pari opportunità e non discriminazione, la strategia europea per la parità di genere 2020-2025, la strategia nazionale sulla parità di genere 2021-2026 e le politiche regionali realizzate in questi anni. Lo staff del RPCT ha quindi promosso il progetto sulla cultura di genere nelle politiche della trasparenza, da realizzare in condivisione con almeno tre enti della RIT. Risultato atteso per il 2022 è un piano di azione che promuove la cultura di genere nelle politiche della trasparenza, con particolare riferimento alle pubblicazioni previste dal decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.). Hanno aderito al progetto: • Azienda sanitaria di Ferrara: Alberto Fabbri (RPCT)

• Azienda sanitaria di Modena: Diego Nenci (RPCT) e Milena Casalini (Presidente del CUG) • Agenzia regionale lavoro: Alessandro Matti e Laura Sedioli • Acer di Bologna: Pier Giacomo Braga (RPCT) e Serena Bersani. L'impatto del piano di azione in termini di pari opportunità e non discriminazione è quella di promuovere la pubblicazione di dati ed informazioni in un'ottica di genere. L'impatto sugli enti territoriali è quello di semplificare e migliorare gli strumenti di prevenzione e contrasto alla corruzione e alla cattiva amministrazione, condivisione di iniziative e best practice in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, con attenzione anche ai profili di protezione dei dati personali, con economie di spesa, soprattutto in ordine alla formazione obbligatoria alla legalità per i dipendenti. Ricognizione delle esperienze delle amministrazioni aderenti al progetto. È stato istituito un gruppo di lavoro con gli enti aderenti al progetto che ha analizzato e verificato la fattibilità di azioni volte a migliorare le pubblicazioni da dati ed informazioni in ottica di genere. Partendo dal quadro normativo nazionale in materia di pari opportunità e non discriminazione e dal piano strategico nazionale per la parità di genere 2021-2026, il gruppo di lavoro ha esaminato le diverse azioni messe in campo. In particolare, dopo gli incontri della RIT del 15 giugno 2022 e del 24 novembre 2022 e dopo gli incontri del gruppo di lavoro

del 7 novembre e del 6 dicembre 2022, sono state condivise da parte degli Enti aderenti al progetto le rispettive esperienze in materia di parità di genere, prendendo ad esame strumenti quali il bilancio di genere, la Relazione sul personale redatta dal CUG ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, oltre ad importanti documenti di programmazione quali il Piano della performance, il Piano delle azioni positive, ecc., che andranno a confluire nel PIAO. È stata inoltre effettuata una ricognizione da parte delle stesse Amministrazioni del proprio portale “Amministrazione trasparente” al fine di verificare se e in quali sezioni fossero presenti dati disaggregati per genere. Il Piano di azione allegato è in linea con i risultati attesi nel NADEFR 2022 (che prevede la condivisione con almeno tre enti aderenti alla RIT) e con le politiche di pari opportunità e non discriminazione perseguite dalla Regione e dagli enti del territorio regionale che prevedono la promozione di pubblicazioni di dati ed informazioni in ottica di genere. Il Progetto di azione sarà trasmesso alla Rete per l’Integrità e la trasparenza. Si sintetizzano di seguito le politiche adottate nell’amministrazione AUSL MO inerente al piano. L’Azienda USL di Modena sta predisponendo il Bilancio di Genere supportata dal corso GEI (Gender Equality Index) UNIMORE, dando particolare rilievo alla promozione della medicina di genere e all’analisi del clima organizzativo. Si segnala che nell’ambito del piano delle azioni positive sono state previste azioni per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie, al mobbing e per la promozione della salute e del benessere organizzativo al fine di favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare. L’Azienda inoltre sta dando particolare attenzione alla promozione del linguaggio non conflittuale ed inclusivo, anche mediante un percorso formativo in programma nel 2023, e sta sperimentando strumenti comportamentali che accrescano il benessere organizzativo e metodologie per segnalare violenze tra gli operatori e le operatrici dell’Azienda.

Partecipazione al “Gruppo RER Equità e Medicina di Genere”. Riferimento Dott. Gruppo Palestini. Dopo alcuni incontri sul tema con invito anche ai CUG, specie sul l’argomento del Diversity Management, MO ha deciso di prendere parte a tutti gli effetti ai laboratori regionali relativi all’equità e alla Medicina di Genere. Si esporrà meglio nelle prossime sedute quanto trattato.

Osservazioni e Segnalazioni. Sono in aumento le segnalazioni al CUG da parte dei dipendenti che esprimono sia disagi/problemi che richieste di informazioni. Si socializza i temi delle segnalazioni pervenute e delle osservazioni dirette e indirette. La valutazione condivisa conferma la presenza di situazioni conflittuali espresse in modo verbale o scritto (mail) in cui alcuni individui “prevaricano” altri a danno di pochi. Ne risente la quotidianità lavorativa, la fiducia nei colleghi e nelle prospettive di miglioramento, per le quali i dipendenti esprimono prospettive negative. I dipendenti segnalano, in particolar modo, la necessità di approfondire e conoscere costantemente strumenti per gestire le comunicazioni conflittuali, sia nelle reazioni altrui che nelle proprie. Segnalano in particolare la necessità di essere supportati dal punto di vista della gestione della comunicazione con i collaboratori, soprattutto nella gestione dei gruppi. Manifestano inoltre la necessità di conoscere meglio i meccanismi organizzativi dell’azienda, specie per gli aspetti in evoluzione, in quanto accusano il profondo disagio di non essere informati. Ritengono opportuno un maggior coinvolgimento della ridefinizione della riorganizzazione di processi che li riguardano,

nonché della struttura aziendale. In ottemperanza alla funzione di monitoraggio propria delle finalità di Garanzia del CUG, si sollecita i componenti a riportare osservazioni al riguardo, con oggetto aree o servizi, non casi individuali. Gli esiti saranno anche oggetto di relazione annuale.

Collegamento PTAP - Performance e rilevazione budget. Si riporta in sintesi la rendicontazione trasmessa al servizio P&C delle iniziative informative rivolte alle macrostrutture che hanno dato la disponibilità e, pertanto, sono rendicontate positivamente nel budget dipartimentale.

Strutt org.va	data/anno svolgimento	volte
Collegio Direzione	2021 2022 in attesa aggiornamenti 2023	2
Staff Sanitari	2022	1
Staff &TS amm.va	In attesa comunicazione data DA	
D1	2021	1
D2	2021 programmato non svolto	0
D3	2021	1
D4	2021	1
D5	2021	1
D6	2021	1
D7	2021	1
DACP	15/06/2022	1
DSP	13/9/2022	1
DSMDP	2022 In attesa data dal dipartimento	0
Materno Infantile	2022 In attesa data dal dipartimento	0
CH	2022 In attesa data dal dipartimento	0
Riab	6/10/2022	1

Piano Attività (PTAP). Stato di monitoraggio e attuazione AP da parte delle persone coinvolte, in particolare le AAPP AP1-2-3-16-17-18-19 **Azioni Informative Formative ed Eventi su tematiche delle pari opportunità** nonché le AAPP 5-7-11-13 **Analisi Organizzativa dipartimentale, Bilancio di Genere e perfezionamento formule RER per estrazione dati** che hanno portato all'adozione delibera 394/22 (DSA e Bilancio di Genere).

Si analizza singolarmente ogni AP del piano: stato di avanzamento, criticità, punti di forza, attribuzione al gruppo di competenza come indicato nel piano per la conduzione/realizzazione delle AP. Approfondita è stata la trattazione delle seguenti AP che si riporta in modo aggregato di seguito:

AP1-2-3-16-17-18-19 Azioni Informative Formative ed Eventi su tematiche delle pari opportunità

AP 1 La programmazione procede con la **iniziative informative** mancanti che non hanno ancora dato una data utile (DA e Staff Dirigenza Amm.va). Nel 2023 sarà ripetuta l'iniziativa informativa rivolta al Collegio di Direzione inerente l'aggiornamento del PTAP che, per il prossimo triennio, non necessita di nuova deliberazione bensì una aggregazione aggiornamento dello stato di avanzamento e delle numerose AP adottate nel piano in corso. Sarà resa disponibile entro aprile (invio monitoraggio) sul sito. Sopra, le iniziative informative rivolte alle macrostrutture che hanno dato la disponibilità e, pertanto, risultano rendicontate positivamente nel budget dipartimentale.

AP 2-19 Iniziative formative si riporta di seguito la sintesi del ricco programma che conduce direttamente il CUG. Si ricorda che il piano formazione è strutturato con il coinvolgimento dei servizi interessati e focus di approfondimento CUG/Formazione/PVVP. A seguito di confronto e approvato nella seduta odierna del CUG, sono state programmate iniziative formative rivolte al CUG e ai dipendenti ausl. L'offerta formativa che tiene conto delle esigenze manifestate da vari dipendenti, riporta le esperienze dei docenti individuati e le competenze e gli aggiornamenti trasmessi dal corso UNIMORE relativo al GEM che frequenta la presidente, in modo da assicurare la massima ricaduta aziendale a beneficio del CUG e dei dipendenti. Per il primo semestre 2023, viene programmata una sola edizione per tre temi (discriminazioni, mobbing e molestie) un docente per 3 ore approssimative x tema da trattare sia dal punto di vista teorico che pratico (roleplaing, lavoro di gruppo, debriefing). I tre temi sono da trattare parimerito anche se le richieste di informazioni sono pervenute soprattutto per le prime due. Per il mobbing, si ricorre. Tema **mobbing** riservato ai componenti del CUG. La parte teorica di un'ora verrà affrontata nel corso del primo incontro 2023 del CUG in data 14/02 2023 ore 14.30-16, poi seguirà la parte pratica con la modalità interattiva proposta dalla Dott.ssa Moscara come docenza esterna approfittando della sua esperienza, in sala blu CSB un mercoledì da definire. Tema **discriminazioni**: formazione residenziale in auditorium il 20/4 ore 14.30-17.30 (parte teorica e parte pratica) aperta al Cug e al resto dell'azienda (60 posti disponibili); tema **molestie**: stesso format e stesse caratteristiche delle discriminazioni in auditorium tra il 18/5 ore 14.30-17.30.

AP 17 Percorso sui **conflitti trattato dal punto di vista comunicativo con nozioni di sociolinguistica**: sarà in presenza nel secondo semestre 2023, strutturato in quattro moduli per un totale di 12/16 ore, sempre in auditorium. I posti disponibili saranno 60, i destinatari saranno individuati nei dipartimenti (due/tre per dipartimento) e nei servizi di staff e tecnostruttura. Sarà prioritariamente indirizzato al middle management.

AP 16-18 Corso sul **linguaggio di genere nella PA** III edizione programmato con gli AAGG data da destinarsi nel 2023. Riguarda le modalità di utilizzo e diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro a partire dai principi di correttezza e trasparenza di redazione degli atti e document amministrativi. Nel 2023 si baserà in particolar modo del contributo e aggiornamento acquisito durante il **corso UNIMORE di GEM**, particolarmente ricco di contenuti sul tema trattati dai docenti come Prof. C. Robustelli e testimonianze Accademia della Crusca. Saranno poi adottate le "Linee Guida per l'utilizzo del linguaggio di genere nei testi amministrativi e nelle comunicazioni" per la relativa adozione da parte degli AAGG con prefazione da parte della Direzione Aziendale.

AP 3 Eventi. Si è riscontrato il notevole apprezzamento dell'evento tenuto il 25/11 inerente la violenza di genere, disponibile in registrazione sul sito. Data l'esperienza degli eventi ultimi si condivide la riflessione che gli eventi in quel periodo sono troppi per essere valorizzati e per ottimizzarne la ricaduta, motivo per cui si cercherà di organizzare eventi "aggregati" tra più aziende o a livello provinciale. Date le segnalazioni, si è proposto di

sviluppare il **prossimo evento inerente 8/3 sul tema della "Sicurezza sul lavoro"**. Si ricorda che gli eventi rientrano nel tavolo provinciale delle PPOO del Comune di Modena che da il patrocinio come pure la CPO CUP. Come tali sono resi pubblici all'esterno e anticipati con conferenza stampa.

AP 4 Struttura e contenuti sito web CUG MO Si mantiene l'implementazione aggiornamento contenuti sito web aziendale dedicato al CUG come strumento di conoscenza, lavoro e relazioni esterne. Dato il rinnovo è stata inserita la componente che aggiorna il sito. Per un ulteriore miglioramento sarebbe necessario un supporto con attenzione e tempo dedicato rispetto alle parti da modificare e alla scelta del materiale da pubblicare.

AP 5-7-11-13 Analisi Organizzativa dipartimentale, Bilancio di Genere e perfezionamento formule RER per estrazione dati.

Le tre azioni hanno avuto un'accelerazione e vengono sviluppate assieme data la complessità, le scadenze e l'investimento della direzione. Con Del. 394/22 AUSLMO presente sul sito, è stato istituito il gruppo esecutivo coordinato dalla Presidente CUG per la redazione del bilancio di genere. Oltre alla DS, il gruppo ristretto DSP per il DSA e i tre servizi coinvolti (Bilancio, Controllo di Gestione e Personale) sono inevitabilmente presenti servizi come la PVVP e la Qualità nonché il referente per la Medicina di Genere.

La redazione del bilancio si avvale del corso UNIMORE Gender Equality Management nella PA per il quale si sta elaborando un PW finalizzato a questo Ob. Vi partecipa la presidente CUG con altri 2 discenti. In tal modo L'AUSL di MO si mette in gioco con un obiettivo sfidante, dando anche l'opportunità di apprendimento ad altre risorse/enti.

A supporto della redazione del Bilancio di Genere è già in corso l'analisi organizzativa DSA – "Diagnosi dei Sistemi Aziendali. A tal riguardo la SDA Bocconi ha valutato interessante e opportuno svolgere un DSA da parte degli studenti EMMAS. Il percorso ha inizio a novembre 2022 con l'accettazione formale del progetto DSA SDA Bocconi a seguito della candidatura Avanzata dal CUG Modena

Ambito del progetto: Supporto all'attuazione del "Piano delle azioni positive 2022-2024" volto a riequilibrare le situazioni di disegualianza di genere e a contrastare ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo, riducendo i conflitti e migliorando il benessere complessivo.

Dimensioni aziendali coinvolte: Strategia, HR, Performance

Focus: Dipartimento di Sanità Pubblica

Azienda: AUSL di Modena

Referente: Milena Casalini.

Supporterà quindi l'indagine metodo DSA presso DSP con inizio 14/12/22 termine aprile-maggio/23

Si è dato sviluppo anche delle AP 5 e 13 a seguito delle varie riflessioni sul limite delle formule di rilevazione in dotazione. Per questa finalità infatti sono stati chiesti e ottenuti dei perfezionamenti interni alla rilevazione dei dati per il DSP evidenziati nella tabella.

Continuano comunque i confronti sulla possibilità di modificare le formule a livello regionale a beneficio di tutti i CUG Sanità. Il coordinamento CUGRERSANITA? Ha calendarizzato incontri dedicati.

Documenti/dati da rilevare

ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni TABELLA 1.1.

– RIPARTIZIONE PERSONALE PER GENERE ETA' e LIVELLI DI INQUADRAMENTO TI + TD

ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza TABELLA 1.2 -

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere TABELLA 1.3 -

POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

anzianità' nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età' e per genere TABELLA 1.4 - ANZIANITÀ' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ' E PER GENERE compreso codice "01" ossia anzianità fino in anno

divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento con l'estrapolazione delle percentuali TABELLA 1.5 (con modifiche successive di Mimmi)

personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio TABELLA 1.6

personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio TABELLA 1.7

composizione di genere delle commissioni di concorso/gara TABELLA 1.8

fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età' e delle richieste pt, permesso malattia x figli x genere, e congedo 104 TABELLA 1.9 E TABELLA 1.10 (CON DISTINZIONE CONGEDI X MALATTIA FIGLIO)

gestione straordinari (rilevazione straordinari x comparto e ore eccedenti annue x dirigenza suddivise x ruoli, età e genere)

AP 6 Active Aeging Management Attivare percorsi di Convergenza Scuola Lavoro per favorire l'interscambio generazionale cognitivo-nozionistico, lo stimolo dei lavoratori "maturi" e produrre innovazione organizzativa. L'istituto del PCTO è risultato molto interessante e produttivo in vari casi e servizi entrambe le parti (studenti e macrostruttura ospitante), ciò nonostante, date le dimensioni e la complessità di questa AUSL, i momenti di confronto intergenerazionale risultano insufficienti per dare una ricaduta visibile a livello organizzativo. Si è trattato quindi di ottimi risultati ma parcellizzati. Si decide quindi di studiare il fenomeno dell'Aeging secondo alcuni dati di analisi esterna e della letteratura per socializzarli con la direzione Aziendale, come reso noto alla DS.

AP 8-9 Rilevazione dei rischi e azione di prevenzione delle molestie e della violenza. E' fondamentale condivisa la necessità di una rilevazione anche finalizzata ai **rischi di molestie e violenza per impostare azioni di prevenzione e gestione degli episodi di verso e tra gli operatori.**

Al momento al RER e l'AUSL di MO considera strategica la sperimentazione di SegnalER nel favorire la condivisione delle segnalazioni, l'analisi e la conseguente diffusione di misure volte a contenere il rischio e a innalzare i livelli di sicurezza dei pazienti ma anche degli operatori. Dal 16 gennaio 2023, prende quindi avvio la sperimentazione dell'applicativo regionale "SegnalER" finalizzato a raccogliere, gestire e condividere le segnalazioni funzionali al governo della sicurezza, tra cui le segnalazioni presentate dai fruitori delle prestazioni. SegnalER rappresenta di fatto la piattaforma unica per le segnalazioni degli eventi avversi e dei quasi eventi nell'ambito della sicurezza delle cure e degli operatori, nonché per le segnalazioni dei cittadini (reclami/rilievi, suggerimenti, apprezzamenti).

Questa Direzione ha da anni condiviso con il CUG la necessità di far emergere il fenomeno delle molestie e delle violenze tra operatori. LA NUOVA PIATTAFORMA REGIONALE DELLE SEGNALAZIONI contempla anche quelle tra operatori. La sicurezza delle cure e negli ambienti di lavoro è infatti un elemento essenziale per una assistenza sanitaria di qualità e la gestione del rischio rappresenta una componente essenziale della funzione di governo clinico e l'AUSL di Modena è stata individuata a livello regionale quale azienda sperimentatrice dell'applicativo a partire dal mese di novembre 2022.

AP 10 Azioni di contrasto discriminazioni e violenza. E' mantenuto anche per il 2023 la formazione verso gli adolescenti grazie all'adesione al PROGETTO REGIONALE CPO-CUP "Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere" – a.s. 2022/2023 Liceo scientifico Fanti di Carpi. Sesta edizione. La lezione si terrà il 24/01/23 con l'intervento:

“Sociologia e differenze di genere, Modelli interpretativi ed esperienze” Competenze ed esperienze CUG Modena, relatrice Dott. Casalini

AP 12 1522 campagna aziendale/regionale. E' stata realizzata la campagna relativa all'utilizzo del numero di emergenza 1522, già condivisa con direzione (PVVP, DS, URP). Rappresenta un "alert" tramite il portale dipendenti donne. Di seguito il testo:

Violenza sulle donne, un'emergenza che resta difficile da eliminare

La violenza contro le donne rappresenta un importante problema di sanità pubblica, oltre che una violazione dei diritti umani, a livello globale. La violenza ha effetti negativi a breve e a lungo termine, sulla salute fisica, mentale, sessuale e riproduttiva della vittima.

Per ricevere aiuto o segnalare situazioni di violenza personale e domestica, rivolgersi:

- *112: Carabinieri;*
- *1522: Numero anti violenza e anti stalking - Il numero di pubblica utilità 1522 è attivo 24 ore su 24 per tutti i giorni dell'anno gratuitamente, sia da rete fissa che mobile, con un'accoglienza disponibile nelle lingue italiano, inglese, francese, spagnolo e arabo;*
- *App 1522: disponibile per IOS e Android, consente alle donne di chattare con le operatrici. È possibile chattare anche attraverso il sito ufficiale del numero anti violenza e anti stalking 1522;*
- *App YouPol: App dalla Polizia di Stato che è stata estesa anche ai reati di violenza che si consumano tra le mura domestiche;*
- *Pronto Soccorso: gli operatori sociosanitari del Pronto Soccorso, oltre a fornire le cure mediche necessarie, immediate e non procrastinabili, sapranno indirizzare la persona vittima di violenza verso un percorso di uscita dalla violenza*
- *Tutti i consultori in Italia;*
- *Centri anti violenza sul sito del Dipartimento delle Pari opportunità;*

Messaggio contro la violenza di genere

predisposto a seguito del Piano delle Azioni Positive

Comitato Unico di Garanzia A.USL di Modena

AP 14 Prevenzione e contrasto alla violenza economica. E' stato messo a disposizione per tutte le dipendenti il corso di Educazione Finanziaria svolto da ente esterno. Si sono tenuti 5 incontri conclusi in ottobre 2022.

AP 15 Attivazione degli Istituti contrattuali di contrasto alla violenza. Sono in corso le analisi dei dati pervenuti riguardo l'applicazione dell'istituto congedo per donne vittime violenza e del congedo per maternità e paternità.

Avvio sostituzioni componenti assenti. Si propongono e si approvano le candidature validamente pervenute a seguito di avviso (vedi pubblicazione sul sito):

Parte Aziendale

Componente Zucchini Elisabetta Dirigente Medica Medicina interna e Riabilitazione
e.zucchini@ausl.mo.it;

Sostitute Iannotti Luisa lu.iannotti@ausl.mo.it; Cavazzuti Paola
c.cavazzuti@ausl.mo.it

Parte sindacale:

Componente Dott.ssa Giulia Pellizzari Direttore U.O.C. Ostetricia e Ginecologia
Ospedale B. Ramazzini. g.pellizzari@ausl.mo.it

Sostituta Dr.ssa Alessandra Melegari SSO Diagnostica delle Patologie Autoimmuni,
Dipartimento integrato interaziendale di Medicina di Laboratorio, Ospedale Civile
S.Agostino Estense a.melegari@ausl.mo.it

ATTIVITÀ' DI VERIFICA per predisposizione relazione annuale:

Attività dei gruppi: aggiornamenti dalle referenti. Pur mantenendo i gruppi come riferimento tematico delle attività e informazioni, le referenti confermano forti perplessità nella modalità operativa di lavoro di gruppo, previo convocazione della referente. Si procede quindi a concentrare le attività in seduta plenaria anche mediante ricco programma formativo a partire dal 2023. Si mantiene valida al momento la modalità di lavoro x aggregazione di AP e nomina di componenti specifici, coordinata direttamente dalla presidente.

Rete CUG RER Proseguono gli incontri della Rete CUG RER a cadenza Mensile. Si sono ulteriormente sviluppate le iniziative formative da fare congiuntamente nonché le azioni positive in particolare: CUGMO x linguaggio di genere, contrasto alle discriminazioni, ai conflitti, promozione della gentilezza e del benessere organizzativo.

Rete nazionale Continuano varie attività in rete di confronto, formative e informative, pubblicate sul sito.

Rete provinciale CPO-CUP Continuano opportunità di confronto, formative e informative, pubblicate sul sito. Rilevante è stata la realizzazione della AP n. 10 in cui proseguono le iniziative di sensibilizzazione verso gli adolescenti (scuole) rispetto i temi che tratta il CUG (Educare alle Differenze-prevenire le violenze).

Varie

Su invito della Direzione Sanitaria si comunica l'opportunità di prendere in esame una struttura aziendale dal punto di vista dell'orientamento alla medicina di genere nei percorsi diagnostico-terapeutici, di accesso e nell'accoglienza degli utenti e delle utenti. La scelta è caduta sull'OSCO di CFE. Tale analisi potrà essere oggetto di candidatura a premi come, ad esempio, il Premio Protagoniste in Sanità se replicato

La Dott.ssa Casalini ringrazia tutti i componenti per i contributi e, date le disponibilità, si stabilisce **la prossima seduta da realizzarsi nel 2023 è calendarizzata il 14/02/23 dalle ore 14.30 alle 16 ed ha valenza formativa accreditata per i componenti CUG relativamente al tema del Mobbing.** Seguirà convocazione con OdG

La seduta termina alle ore 16,15.

Milena Casalini
(firmato digitalmente)